

# ASOCIACIONES DE LA AFILIACIÓN SINDICAL CON EL BIENESTAR PSICOLÓGICO, LA SATISFACCIÓN LABORAL Y LA SATISFACCIÓN CON LA VIDA: UNA REVISIÓN TEÓRICA

*Associations of union membership with psychological well-being,  
job satisfaction, and life satisfaction: A theoretical review*

IMANOL ULACIA ARAMENDI\*, ANGEL BELDARRAIN-DURANDEGUI,  
KLARA SMITH-ETXEBERRIA

Universidad de País Vasco

## RESUMEN

Históricamente, la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones ha omitido los esfuerzos realizados por parte de las organizaciones sindicales para mejorar los lugares de trabajo. La influencia ejercida por estas no se ha limitado a la mejora de las condiciones económicas, sino que ha ejercido una influencia directa sobre otras muchas variables, tales como el bienestar psicológico, la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida. En esta línea, el presente trabajo consiste en realizar una revisión de la literatura sobre la asociación entre la afiliación sindical y el bienestar psicológico, la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida. Para ello, primero se describe cada uno de los constructos, para después describir aquellos estudios que han analizado dichas asociaciones. La revisión realizada pone de manifiesto el escaso número de investigaciones existente, así como el impacto mayoritariamente positivo de la afiliación sindical en las tres variables analizadas.

Palabras clave: revisión teórica, afiliación sindical, bienestar psicológico, satisfacción laboral, satisfacción con la vida.

## ABSTRACT

Historically, Work and Organizational Psychology has omitted the efforts made by trade union organizations to improve workplaces. The influence exerted by these organizations has not been limited to the improvement of economic conditions but has had a direct influence on many other variables, such as psychological well-being, job satisfaction and life satisfaction. In this line, the present work consists of a review of the literature on the association between union membership and psychological well-being, job satisfaction and life satisfaction. To this end, we first describe each of the constructs and then describe those studies that have analyzed these associations. The review reveals the small number of existing studies, as well as the mostly positive impact of union membership on the three variables analyzed.

Keywords: theoretical review, union membership, psychological well-being, job satisfaction, life satisfaction.

## LABURPENA

Historikoki, Lanaren eta Erakundeen Psikologiak ez ditu aintzat hartu sindikatuek lantokiak hobetzeko egindako ahaleginak. Horien eragina ez da baldintza ekonomikoak hobetzera mugatu; aitzitik, eragin zuzena izan du beste aldagai askotan, hala nola ongizate psikologikoan, laneko gogobetetzeari eta bizitzarekiko gogobetetzean. Ildo honetan, ikerketa honek afiliazio sindikalaren eta ongizate psikologikoaren, laneko gogobetetzeari eta bizitzarekiko gogobetetzeari arteko loturari buruzko literatura berrikusten du. Horretarako, lehenik aldagai bakoitza deskribatzen da, eta, ondoren, lotura horiek aztertutako azterlanak deskribatzen dira. Egindako berrikuspenak agerian uzten du ikerketa gutxi daudela, eta afiliazio sindikalak nagusiki eragin positiboa duela aztertutako hiru aldagaietan.

Hitz gakoak: berrikuspen teorikoa, afiliazio sindikala, ongizate psikologikoa, laneko gogobetetzea, bizitzarekiko gogobetetzea.

\* **Correspondencia a:** Imanol Ulacia Aramendi – Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea, España – [imanol.ulacia@ehu.eus](mailto:imanol.ulacia@ehu.eus) – <https://orcid.org/0000-0002-6159-248X>

**Cómo citar:** Ulacia Aramendi, Imanol (2025). «Asociaciones de la afiliación sindical con el bienestar psicológico, la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida: Una revisión teórica»; *Lan Harremanak*, 53, -104. (<https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.27495>).

Recibido: 7 mayo, 2025; aceptado: 10 junio, 2025.

ISSN 1575-7048 — eISSN 2444-5819 / © UPV/EHU Press



Esta obra está bajo una licencia  
Creative Commons Atribución 4.0 Internacional

## 1. Introducción

La psicología de las organizaciones consiste en hacer compatible la consecución de los objetivos de las organizaciones con el desarrollo y la calidad de vida de las personas (Mártinez Tur *et al.*, 2015: 18). Todos los objetivos de la organización y el activismo sindical tradicional se han centrado en contribuir positivamente al bienestar de las personas y las familias. A partir de aquí, y dado el interés común por el bienestar y la calidad de vida en el ámbito laboral, resultaría lógico deducir que los sindicatos constituyen un tema central para la psicología organizacional, pero no es así.

En la década de 1990 apenas se citaba a los sindicatos en el 1,3% de los artículos científicos publicados en las diez revistas más importantes y prestigiosas de psicología organizacional y, en 2003, solo cuatro de los 3.468 miembros de la SIOP (Society for Industrial and Organizational Psychology) identificaron como área de interés los problemas relacionados con los sindicatos y las relaciones laborales (Zickar, 2004: 151). Las cosas han mejorado poco desde entonces, tal y como corroboran diversos autores (Carriere, 2020: 60; Lott, 2014: 264; Thiel, 2019: 1270) y se deduce del Manifiesto para el futuro de la psicología organizacional (Bal *et al.*, 2019: 290).

Dado que el trabajo es un elemento fundamental en la vida de la mayoría de las personas, la falta de atención de la psicología, en general, y de la psicología organizacional, en particular, a los esfuerzos realizados por parte de los sindicatos para mejorar y fortalecer el lugar de trabajo constituye una omisión que debe ser subsanada (Lott, 2014: 262). Dicha omisión resulta aún más llamativa si atendemos al hecho de que para otras ciencias sociales interesadas en el estudio del trabajo, tales como la sociología o la economía, las organizaciones sindicales constituyen un tema de estudio de primer orden (Zickar, 2004: 148).

Diversos estudios sugieren que la influencia ejercida por los sindicatos no se limita a la consecución del bienestar económico de las personas, sino que ejerce un impacto directo sobre otras muchas variables como el respeto y la dignidad (Carriere, 2020: 62; Zweig, 2004: 128), la autoestima y la autonomía (Carriere, 2020: 62; Fuller y Hester, 2001: 1101; Pacek, 2009: 233; Rosenberg, 2009: 116), el bienestar psicológico (Carriere, 2020: 63; Chawla *et al.*, 2018: 210; Lott, 2014: 270), el empoderamiento y el desarrollo personal (Hogler *et al.*, 2015: 68; Lee *et al.*, 2017: 200; Malinowski *et al.*, 2015: 265); o la confianza, el compañerismo y la conexión social (Carriere, 2020: 63; Chawla *et al.*, 2018: 210; Mann, 2011: 265; Mellor, 2017: 544; Pacek, 2009: 234). Además, existen sólidas evidencias de que la afiliación sindical contribuye a mejorar significativamente la satisfacción laboral (Artz, 2010: 393; Chawla *et al.*, 2018: 211; Peetz, 2012: 272); la satisfacción fuera del ámbito laboral (Carriere, 2020: 61; Cobble, 2007: 86; Rosenberg, 2009: 115; Terríquez, 2011: 585); y la satisfacción gene-

ral con la vida (Coshow y Radcliff, 2009: 286; Flavin y Shufeldt, 2016: 440; Lott, 2014: 265). Por lo tanto, no cabe duda de que, atendiendo a la afinidad de sus principios e intereses, los sindicatos deberían constituir un tema de estudio central para la psicología organizacional, igual que lo son para la sociología o la economía (Rosen y Stagner, 1980: 479; Ulacia *et al.*, 2022: 9).

Con el objeto de aportar nuevas evidencias en esta línea, el presente trabajo consiste en realizar una revisión de la literatura sobre la asociación entre la afiliación sindical y el bienestar psicológico, la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida. Para ello, primero se describe cada constructo, para después describir aquellos estudios que han analizado dichas asociaciones.

## 2. Bienestar psicológico, satisfacción laboral y satisfacción con la vida

De acuerdo con Díaz *et al.* (2006) el estudio del bienestar psicológico ha centrado su atención en los indicadores del funcionamiento positivo. Sus primeras concepciones se articularon en torno a conceptos como la auto-actualización, la madurez y el funcionamiento pleno, aportados por Maslow (1968), Allport (1955) y Rogers (1951) pese a los reiterados cuestionamientos en torno a la validez y confiabilidad de los procedimientos de medición que utilizaron. Sus ideas, sin embargo, sentaron las bases a otros psicólogos/as interesados/as en buscar puntos de convergencia y trabajar en la construcción de un modelo explicativo del bienestar psicológico como el sugerido por Ryff (1989a) algunos años más tarde, conocido como el «Modelo de la Multi-dimensionalidad Constructural» o «Modelo Multidimensional del Bienestar Psicológico». Este logro fue alcanzado tras haber descubierto junto a Keyes (1985), las seis dimensiones claramente diferenciadas que lo constituyen: auto-aceptación, relaciones positivas con otras personas, autonomía, dominio del entorno, propósito en la vida y crecimiento personal (Salotti, 2006: 89).

La auto-aceptación es uno de los criterios centrales del bienestar. Las personas intentan sentirse bien consigo mismas incluso siendo conscientes de sus propias limitaciones. Tener actitudes positivas hacia uno mismo es una característica fundamental del funcionamiento psicológico positivo (Keyes *et al.*, 2002: 1018). Lo es también la capacidad de mantener relaciones positivas con otras personas (Erikson, 1996: 103; Ryff y Singer, 1998: 10). La gente necesita mantener relaciones sociales estables y tener amistades en las que confiar. La capacidad para amar es un componente fundamental del bienestar (Allardt, 1996: 128) y consiguientemente de la salud mental (Ryff, 1989b: 1070). De hecho, numerosas investigaciones realizadas en las dos últimas décadas señalan que el aislamiento social, la soledad, y la pérdida de apoyo social están firmemente relacionadas con el riesgo de padecer una enfermedad, y reducen el tiempo de vida (Berkman, 1995: 250; Davis *et al.*, 1998: 472; House *et al.*,

1988: 540). Otra dimensión esencial del bienestar psicológico es la autonomía. Para poder sostener su propia individualidad en diferentes contextos sociales, las personas necesitan asentarse en sus propias convicciones (autodeterminación), y mantener su independencia y autoridad personal (Ryff y Keyes, 1995: 720). Las personas con autonomía son capaces de resistir en mayor medida la presión social y auto-regulan mejor su comportamiento (Ryff y Singer, 2002: 65). El dominio del entorno, es decir, la habilidad personal para elegir o crear entornos favorables para satisfacer los deseos y necesidades propias, es otra de las características del funcionamiento positivo. Las personas con un alto dominio del entorno poseen una mayor sensación de control sobre el mundo y se sienten capaces de influir sobre el contexto que les rodea. Finalmente, las personas necesitan marcarse metas, definir una serie de objetivos que les permitan dotar a su vida de un cierto sentido. Necesitan, por tanto, tener un propósito en la vida. El funcionamiento positivo óptimo no sólo requiere de las características anteriormente señaladas; necesita también el empeño por desarrollar sus potencialidades, por seguir creciendo como persona y llevar al máximo sus capacidades (Keyes et al, 2002: 1008). Es la dimensión denominada crecimiento personal.

La satisfacción laboral, por su parte es una de las actitudes que mayor atención ha recibido por parte de los/as especialistas en comportamiento organizacional. Desde los primeros estudios sistemáticos (Hoppock, 1935: 71) hasta las publicaciones más recientes (Chaudhuri y Naskar, 2014: 75), la satisfacción en el trabajo ha sido considerada como un activo estratégico por su impacto favorable sobre los resultados organizacionales y el bienestar de los/as trabajadores/as. A nivel organizacional, las evidencias indican que contar con recursos humanos satisfechos es equivalente a disponer de empleados/as comprometidos/as y motivados/as. A nivel personal, se ha observado que la satisfacción laboral suele irradiarse a través de una suerte de efecto «contagio» a otros dominios vitales generando satisfacción con la familia y con la vida en general (Carlson *et al.*, 2014: 848).

Conceptualmente, la definición de la satisfacción laboral ha fluctuado entre la perspectiva afectiva y la cognitiva. Desde la óptica afectiva, se la ha considerado como un sentimiento positivo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, y en el ámbito de una organización que le resulta atractiva (Judge y Klinger, 2008: 396). Desde la óptica cognitiva, se la ha concebido como una evaluación objetiva, o un juicio mensurable acerca del propio trabajo (Weiss, 2002: 176). En un intento por superar tal dicotomía, Judge y Kammeyer-Mueller (2012) han propuesto una definición integral capaz de subsumir ambos aspectos en un concepto superador. En la actualidad, este enfoque multidimensional goza de gran consenso y ha sido adoptado por la mayoría de los investigadores (Schlett y Ziegler, 2014: 76).

Finalmente, la satisfacción con la vida se define como una evaluación global que la persona hace sobre su vida (Pavot *et al.*, 1991: 3). Esta definición señala que al realizar esta evaluación la persona examina los aspectos tangibles de su vida, sopesa lo bueno y lo malo, lo compara con un estándar o criterio (Shin y Johnson, 1978: 480) y llega a un juicio sobre la satisfacción con su vida (Pavot *et al.*, 1991: 4). Por lo tanto, los juicios sobre la satisfacción dependen de las comparaciones que el sujeto hace entre las circunstancias de su vida y un estándar que considera apropiado. Este último matiz es importante ya que no se trata de un estándar impuesto externamente, sino que es un criterio autoimpuesto. Según Diener (1984) las investigaciones sobre la satisfacción con la vida se deben centrar en los juicios subjetivos que hace la persona sobre su propia vida. En lugar de sumar la satisfacción a través de dominios específicos para obtener una medida de la satisfacción general, es necesario preguntar a la persona por una evaluación global sobre su vida (Diener *et al.*, 1985: 72).

### **3. La asociación entre la afiliación sindical y el bienestar psicológico, la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida**

#### **3.1. La afiliación sindical y el bienestar psicológico**

La forma tradicional en que los/as trabajadores/as pueden organizarse para defender su bienestar dentro del lugar de trabajo es a través de la constitución de sindicatos (Hagedorn *et al.*, 2016: 990). Los sindicatos contribuyen a los resultados de salud a través de una variedad de vías estructurales e interpersonales. La negociación colectiva y la actividad sindical a menudo se centran en los beneficios en el lugar de trabajo, las condiciones más seguras y la distribución de la productividad de la organización de la que forman parte los/as trabajadores/as. Por lo tanto, existe un fuerte consenso en torno a las vías que vinculan a los sindicatos con la salud pública a través de los salarios, la igualdad de ingresos, la disminución de los entornos laborales peligrosos y la promoción de la cohesión social y la solidaridad en el trabajo (Leigh y Chakalov, 2021: 2).

Si bien existe una creciente literatura empírica sobre las asociaciones entre la sindicalización y la salud física (Leigh y Chakalov 2021: 1; Malinowski *et al.*, 2015: 266), la literatura sobre sindicatos y salud mental está en su etapa incipiente. Atendiendo al hecho de que todos los objetivos de la organización y el activismo sindical tradicionales se centran en contribuir positivamente al bienestar de las personas y las familias, un número sorprendentemente pequeño de investigaciones en psicología documenta los beneficios de los sindicatos en la psique del individuo (Sami, 2022: 58).

A partir de cada una de las seis dimensiones del Modelo Multidimensional del Bienestar Psicológico (Ryff, 1989a: 720), anteriormente referido, a con-

tinuación, se recogen las principales evidencias existentes en torno al impacto positivo de la afiliación sindical en el bienestar psicológico de los/as trabajadores/as.

En primer lugar, respecto a la dimensión «autoaceptación», según diversos/as autores/as la afiliación a un sindicato brinda la oportunidad de tener control y poder sobre algunos aspectos de la vida laboral y familiar, promoviendo así la autoestima y, por consiguiente, la autoaceptación (Carriere, 2020: 60; Fuller y Hester, 2001: 1098; Hagedorn *et al.*, 2016: 990; Lott, 2014: 265; Rosenberg, 2009: 116). Además, varios estudios concluyen que la actividad sindical como mecanismo de voz colectiva tiene un efecto directo sobre el modo en que se comportan los/as trabajadores/as en las organizaciones, es decir, la participación en actividades sindicales tiene una relación directa con la eficacia de los/as trabajadores/as en el lugar de trabajo, lo que sin duda contribuye a la generación de actitudes positivas hacia uno/a mismo/a (Chawla *et al.*, 2018: 208; Freeman y Medoff, 1984: 115; Peetz, 2012: 272).

En segundo lugar, en cuanto a la dimensión «Relaciones positivas con otras personas», cabe señalar que el trabajo organizado de la actividad sindical tiene una miríada de efectos positivos en el bienestar psicológico de los individuos al fomentar el sentido de conexión social, la confianza y el compañerismo (Carriere, 2020: 61; Pacek, 2009: 240). La afiliación sindical puede satisfacer necesidades socioemocionales básicas como el respeto, el sentido de pertenencia y la necesidad de aprobación (Fuller y Hester, 2001: 1100). Hagedorn *et al.* (2016) afirman que los sindicatos promueven el bienestar al alentar la participación democrática y generar un sentido de comunidad entre los/as trabajadores/as. Además, fomentan las redes de apoyo social, las conexiones interpersonales, un sentido de solidaridad y, en definitiva, una vida social más activa (Becker *et al.*, 2024: 3; Lott, 2014: 262). El marco relacional en el que se produce la actividad sindical contribuye, a su vez, a reducir los niveles de estrés, ansiedad y depresión (Lee, 2022).

En tercer lugar, en relación a la dimensión «Autonomía» los sindicatos ofrecen a los/as trabajadores/as la posibilidad de ejercer un mayor control sobre diversos aspectos de la vida personal y familiar, promoviendo así mayores niveles de independencia y autonomía (Carriere, 2020: 60; Lott, 2014: 260; Rosenberg, 2009: 115). Un informe sobre el impacto del trabajo en la salud mental vincula los avances antisindicales con un aumento de los factores estresantes en el lugar de trabajo, recompensas insuficientes y una menor autonomía (Dobson y Schnall, 2009: 118).

En cuarto lugar, sobre la dimensión «Dominio del entorno», Zweig (2004) señala que los sindicatos no solo tienen que ver con el dinero, sino también con el respeto, la dignidad y la justicia. La actividad sindical ayuda a elevar las voces marginadas, incluidas las de las mujeres (Kirton, 2017: 272), los/as inmigrantes

(Bada *et al.*, 2018: 94) y otras minorías (Sweetman, 2018: 247), a la vez que incrementa la capacidad de reparar agravios (Mann, 2011). La experiencia de tener una «voz» grupal clara y la acción colectiva generan una sensación de empoderamiento (Isaac y Christiansen, 2002: 725; Sharp, 2011), que contribuye, a su vez, a incrementar la sensación de control sobre el entorno, incluyendo una mayor sensación de seguridad laboral (Becker *et al.*, 2024: 6).

En quinto lugar, acerca de la dimensión «Propósito en la vida», la actividad sindical posibilita, mediante la acción planificada, el establecimiento y la consecución de objetivos positivos (Lott, 2014: 263; Mann, 2011; Pacek, 2009: 235).

Finalmente, en lo que concierne a la dimensión «Crecimiento personal», además de la cuestión del empoderamiento ya referida, Radcliff (2005) destaca el papel que desempeñan los sindicatos en la mejora de las habilidades comunicativas, sociales y de resolución de problemas de sus miembros, así como en la promoción de una ciudadanía más informada y activa (Becker *et al.*, 2024: 3).

### 3.2. La afiliación sindical y la satisfacción laboral

Buena parte de la evidencia empírica de las últimas décadas corrobora que la afiliación sindical contribuye de manera significativa a la satisfacción laboral de los individuos (Peetz, 2012: 272; Flavin y Shufeldt, 2016: 180; Chawla *et al.*, 2018: 211; Blanchflower *et al.*, 2021: 21) lo que no ha evitado que exista un amplio debate sobre el tema, dado que los factores que intervienen en la asociación entre la afiliación sindical y la satisfacción laboral son múltiples y complejos.

Por un lado, el metaanálisis realizado por Laroche (2016) propone que las dificultades podrían derivarse de lo que el autor define como causalidad inversa. Tanto Laroche (2016) como Bergagna *et al.* (2022) coinciden en sugerir que serían los/as trabajadores/as insatisfechos/as los/as que más tenderían a afiliarse a sindicatos con el fin de intentar cambiar sus condiciones laborales no satisfactorias. Además, el que los/as trabajadores/as afiliados/as se quejen más a menudo que los/as no afiliados/as podría deberse no a que las personas afiliadas realmente estén menos satisfechas, sino a que cuentan con los medios para poder comunicar su falta de satisfacción sin miedo de que pueda usarse en su contra (Bergagna *et al.*, 2022: 634), mientras que las no afiliadas carecen de protección y tienden a autocensurarse. Asimismo, los/as trabajadores/as afiliados/as pueden tener también expectativas más elevadas sobre la calidad y condiciones de su trabajo que los/as no afiliados/as, de modo que estas expectativas más altas pueden derivar en una mayor insatisfacción laboral.

Por otro lado, algunos estudios sugieren que la relación percibida por los/as trabajadores/as entre la afiliación sindical y la satisfacción laboral puede variar a lo largo de la vida. Es decir, estudios como el de Artz (2010) y el de Blan-

chflower y Bryson (2022) concluyen que hay que tener en cuenta el efecto de los cambios laborales y existenciales de los/as propios/as trabajadores/as en diferentes etapas de la vida. Según Artz (2010) los/as trabajadores/as recién sindicalizados/as suelen mostrar gran satisfacción laboral, aunque ésta va decreciendo según van acumulando experiencia en el sindicato, y la insatisfacción acumulada se mantiene algún tiempo, aún incluso cuando ya han abandonado el sindicato.

Según otros autores como Hipp y Kolins Givan (2015) y Gumbrell-McCormick (2022), cuando se trata de la relación entre afiliación sindical y satisfacción laboral habría que tener en cuenta las diferencias substanciales que existen entre países. La historia de la formación de los sindicatos, su relación con estructuras estatales y sus formas de organización repercuten en la mayor o menor participación de los/as trabajadores/as y afiliados/as en la toma de decisiones (Gumbrell-McCormick, 2022: 176). Es precisamente en un estudio realizado en Alemania donde los resultados indican que serían aquellos/as trabajadores/as sindicalizados/as los/as que más se quejan de problemas laborales, lo que parece repercutir en su percepción crítica de la propia satisfacción laboral (Becker *et al.*, 2024: 13). En este sentido, desde una perspectiva transnacional, y aunque la respuesta resultase aún incierta, Hipp y Kolins Givan (2015) hallaron que la asociación entre la afiliación sindical y la satisfacción laboral varía de un país a otro, dependiendo del ambiente político y social. Las autoras compararon datos de veintiséis países industrializados y afirman que sólo hubo una asociación significativa entre la afiliación sindical y la satisfacción laboral en aquellos aspectos relacionados con aspectos materiales de la satisfacción laboral en los que la actuación de los sindicatos sí puede provocar un proceso de cambio. Es decir, la asociación dependería de aquellos aspectos materiales en los que los miembros de los sindicatos entrevistados consideran que los sindicatos sí pueden modificar o incidir (Hipp y Kolins Givan, 2015: 368). Más específicamente, el hecho de que los/as trabajadores/as sindicalizados/as perciban que existe cobertura de negociación y un ambiente propicio a la cooperación, ayuda a que los/as entrevistados/as se sientan más satisfechos/as con los aspectos materiales de la satisfacción laboral.

En suma, las conclusiones de Hipp y Kolins Givan (2015) van en la dirección de otros trabajos que constatan cómo los/as trabajadores/as que se comprometen con la ideología y objetivos de los sindicatos son aquellos que tienen un comportamiento más efectivo en el lugar de trabajo, siendo ellos/as los que más contribuyen al desempeño organizacional (Chawla *et al.*, 2018: 217; Peetz, 2012: 271). En otras palabras, la participación sindical funciona como un mecanismo de respuesta que da voz a la expresión de necesidades y preferencias de los/as trabajadores/as según la hipótesis clásica de la voz colectiva delineada por Freeman y Medoff (1984). Según señalan Peetz (2012) y Chawla *et al.* (2018), dicha canalización de las aspiraciones y propuestas de los/as trabajadores/as a través de los sindicatos tiene un efecto positivo en todo lo que afecta a su com-



portamiento en el ámbito laboral, lo que además de beneficiar a la empresa se traduce en satisfacción laboral. A este respecto, un estudio inter-seccional realizado con casi dos millones de participantes de Europa y Estados Unidos muestra que a partir de la década de 2000 las cosas han ido cambiando debido a las crisis económicas que han puesto en peligro el sistema y han hecho que cada vez más trabajadores/as hayan pasado a percibir a los sindicatos como una opción atractiva que proporciona bienestar (Blanchflower *et al.*, 2021: 20).

### 3.3. La afiliación sindical y satisfacción con la vida

A pesar del rol tan importante que pueden jugar los sindicatos en la satisfacción vital de las personas, son escasos los estudios dirigidos a analizar el efecto de los sindicatos en la satisfacción vital de los trabajadores. En esta línea, entre los estudios realizados, hay discrepancias en los hallazgos obtenidos, ya que en algunos de ellos no se han encontrado asociaciones significativas entre la afiliación sindical y la satisfacción vital o se han hallado asociaciones negativas entre ambas en aquellas personas con contratos temporales o pertenecientes a países de renta alta (Becker *et al.*, 2024: 2; Charman y Owen, 2014: 1; Lee, 2022: 286). Pese a ello, en la mayoría de los trabajos se ha encontrado que los sindicatos tienen un efecto positivo en la satisfacción vital de los/las trabajadores/as (Charman y Owen, 2014: 5; Flavin *et al.*, 2010: 447; Flavin y Schufeldt, 2016: 178; Lee, 2022: 278).

Aunque hay evidencia empírica sobre la asociación directa, positiva y significativa entre la afiliación sindical y la satisfacción con la vida de los individuos, son varios los trabajos en los que se ha propuesto y encontrado que esta asociación se produce de manera indirecta, a través de diferentes mecanismos explicativos que pueden interferir en dicha asociación (Becker *et al.*, 2024: 6-8; Bergagna *et al.*, 2022: 632; Flavin *et al.*, 2010: 447; Flavin y Schufeldt, 2016: 178; Lee, 2022: 278-279).

Entre estos mecanismos uno de los más estudiados y del que se han encontrado sólidos efectos de mediación se refiere a la satisfacción laboral, la cual, como se ha mencionado anteriormente, se define como el estado emocional positivo derivado de la evaluación de experiencias relacionadas con el trabajo. En este sentido, algunos estudios hallan que la afiliación sindical se asocia positivamente con la satisfacción laboral y que ésta, a su vez se relaciona de manera positiva con la satisfacción vital (Bergagna *et al.*, 2022: 632; Charman y Owen, 2014: 5; Flavin y Schufeldt, 2016: 173). Así, se sugiere que la afiliación sindical puede cumplir una función protectora en la influencia de la satisfacción laboral sobre la satisfacción vital de las personas trabajadoras afiliadas, puesto que estas tienden a estar más implicadas en la organización para la que trabajan, aumentando así su bienestar y satisfacción en general (Bergagna *et al.*, 2022: 634).

A la hora de explicar la relación entre la satisfacción laboral y la satisfacción vital de los individuos, se han propuesto tres modelos teóricos explicativos (Bergagna *et al.*, 2022: 632). Por un lado, la hipótesis de desbordamiento («spill-over hypothesis») propone que las experiencias positivas en el ámbito laboral afectan de manera positiva al ámbito no laboral de las personas, sugiriendo así una asociación positiva entre la satisfacción laboral y vital. Por otra parte, la hipótesis de compensación («compensation hypothesis») plantea que las personas no satisfechas en el ámbito laboral buscan la satisfacción fuera del contexto laboral, esperándose así desde este modelo una relación negativa entre la satisfacción laboral y la satisfacción vital de los individuos. Por último, la hipótesis de segmentación («Segmentation hypothesis») sugiere que las personas son capaces de separar su vida laboral de la no laboral, de manera que la satisfacción laboral y la satisfacción vital son variables independientes entre sí. Aunque la gran mayoría de trabajos han encontrado evidencias para la confirmación de la hipótesis de desbordamiento, algunos trabajos han encontrado respaldo para la hipótesis de segmentación. Por ejemplo, en un estudio reciente realizado en Alemania (Becker *et al.*, 2024: 2) se encontró que la satisfacción laboral no mediaba en la asociación entre la afiliación sindical y la satisfacción vital.

Otro de los mecanismos explicativos encontrados en el nexo entre la afiliación sindical y la satisfacción vital se refiere a la conexión social. Es decir, los sindicatos pueden aumentar el bienestar y la satisfacción con la vida de las personas a través de variables como la conexión social. Las redes de apoyo social sirven como protección frente a las reacciones y consecuencias negativas del estrés, y particularmente, del estrés laboral, de modo que el estrés laboral puede ser paliado por el apoyo emocional recibido en el contexto laboral. Así, los sindicatos, al ayudar a construir conexiones y un sentido de solidaridad entre los/as trabajadores/as, pueden facilitar dicho apoyo social y servir de factor protector frente al estrés laboral (Becker *et al.*, 2024: 7; Flavin *et al.*, 2010: 439). Los sindicatos pueden también ayudar a los/as trabajadores/as a superar la soledad y el aislamiento social a través de las interacciones humanas. De este modo, se forman lazos de confianza y normas de reciprocidad entre sus miembros, los cuales pueden extenderse más allá del contexto laboral (Flavin y Schufeldt, 2016: 171). Asimismo, la afiliación sindical proporciona oportunidad de control y poder sobre algunos aspectos de la propia vida laboral y familiar, fomentando la autoestima, el bienestar psicológico y la autonomía de los individuos, aumentando así la satisfacción vital de los/as trabajadores/as (Lee, 2022: 279).

Entre las investigaciones que han examinado las asociaciones indirectas entre ambos constructos también destaca la seguridad laboral como variable mediadora entre la afiliación sindical y la satisfacción vital. En esta línea, se ha encontrado que las personas afiliadas a algún sindicato se sienten más seguras en su trabajo que las personas no afiliadas. La protección que proporcionan los sindicatos en situaciones como el desempleo puede proteger a las personas de los

sentimientos de estrés y ansiedad derivados de la pérdida de empleo (Flavin y Schufeldt, 2016: 173). Es decir, los/as afiliados/as sindicales están mejor protegidos frente a la pérdida de empleo y por ello experimentan un nivel más alto de seguridad laboral que los/las no afiliados/as. Además, los sindicatos reducen el estrés y la ansiedad de las personas, mejorando las redes de seguridad social a través de un acuerdo colectivo realizado mediante negociaciones con las personas empleadoras, lo cual puede llevar a efectos positivos en la satisfacción vital global de los individuos (Lee, 2022: 278-279). En un estudio realizado en Alemania por Becker *et al.* (2024) se encontró que los/as afiliados/as sindicales muestran mayor preocupación por la seguridad laboral que los/las no afiliados/as, hallándose que estos mayores niveles de preocupación se relacionan con mayor satisfacción vital.

Otra vía explicativa investigada en la asociación entre la afiliación sindical y la satisfacción vital de las personas se refiere a la situación económica. En esta línea, diferentes estudios sugieren que los sindicatos proporcionan oportunidades para la mejora de las circunstancias económicas de los/las trabajadores/as, aumentando el salario y los beneficios laborales a través de las negociaciones colectivas (por ej.: Lee, 2022: 279). A su vez, estos beneficios económicos se han asociado a una mayor satisfacción vital de los/las trabajadores/as (Becker *et al.*, 2024: 7-8; Lee, 2022: 279). Es decir, la presencia y afiliación sindical se asocian a un mejor salario, lo cual predice mayor satisfacción vital, demostrándose así el papel mediador de la situación económica en la asociación entre la afiliación sindical y la satisfacción vital de las personas (Becker *et al.*, 2024:7-8; Lee 2022: 279).

#### 4. Conclusiones

El objetivo de este manuscrito ha consistido en presentar una revisión de la literatura sobre las relaciones de la afiliación sindical con el bienestar psicológico, la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida. Tal y como señala Lott (2014), desde alrededor de 1880, los sindicatos han tratado de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores y, por lo tanto, su contribución al bienestar y a la mejora de la calidad de vida y el bienestar de las personas es incuestionable. La revisión realizada, no obstante, pone de manifiesto que un número sorprendentemente pequeño de investigaciones en psicología documenta los beneficios de los sindicatos en el bienestar y la satisfacción laboral y vital de los individuos (Carriere, 2020: 60).

Así, aunque hayan sido poco estudiadas y a menudo se pasen por alto, se han encontrado asociaciones positivas de la afiliación sindical con el bienestar psicológico, la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida. La disminución de los empleos sindicalizados está relacionada con el crecimiento del empleo inseguro, en el que pueden producirse despidos y que no ofrece salarios

justos, pensiones ni prestaciones sanitarias (Kalleberg *et al.*, 2000: 263). Se ha demostrado que esos «malos empleos» tienen un impacto negativo no solo en los ingresos, sino también en la salud, la satisfacción laboral, la satisfacción vital y el bienestar (Becker *et al.*, 2024: 7-8; Raymo *et al.*, 2011: 250). Conseguir un trabajo decente conduce a resultados de vida importantes, tales como el propio bienestar y la satisfacción de necesidades (Blustein, 2006: 44). Los sindicatos favorecen el desarrollo de la conciencia crítica y crean el entorno para que se produzcan acciones críticas, lo que conduce a condiciones de trabajo decentes. Por lo tanto, es razonable postular que los sindicatos intervienen en el bienestar psicológico y en la satisfacción laboral y vital de los individuos elevando la conciencia crítica para impulsar a quienes se encuentran en el nivel más bajo de la jerarquía social hacia la acción crítica (Bergagna *et al.*, 2022: 634; Sami, 2022: 58).

Por lo tanto, de cara a los futuros retos y desafíos, tanto de las organizaciones sindicales como de la propia Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, sería conveniente que se produzca entre ambas un mayor acercamiento, ya que resultarían notablemente beneficiadas (Ulacia, 2024: 50). Una de las vías para que se produzca dicho acercamiento podría consistir en la proliferación de estudios que analicen la asociación entre afiliación sindical, bienestar psicológico, satisfacción laboral y satisfacción con la vida.

## 5. Referencias

- ALLARDT, Erik (1996). Tener, amar, ser: una alternativa al modelo sueco de investigación sobre el bienestar. En M. NUSSBAUM y A. SEN (comps.), *La calidad de vida* (pp. 126-134). Fondo de Cultura Económica.
- ALLPORT, Gordon W. (1955). *Becoming: Basic considerations for a psychology of personality*. Yale University Press.
- ARTZ, Benjamin (2010). The impact of union experience on job satisfaction. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 49, 387-405. <https://doi.org/10.1111/j.1468-232X.2010.00606.x>
- BADA, Xóchitl, GLEESON, Shannon, y DE GRAAUW, Els (2018). Union Organizing, Advocacy, and Services at the Nexus of Immigrant and Labor Rights (pp. 91-113). En FINE, Janice, BURNHAM, Linda, GRIFFITH, Kate, Ji, Minsun, NARRO, Victor and PITTS, Steven (Eds.). *No One Size Fits All: Worker Organization, Policy, and Movement in a New Economic Age*. LERA Research Volume Series.
- BAL, P. Matthijs, DÓCI, Edina, LUB, Xander, VAN ROSSENBERG, Yvonne G. T., NIJS, Sanne, ACHNAK, Safaa, BRINER, Rob B., BROOKES, Andy, CHUDZIKOWSKI, Katharina, DE COOMAN, Rein, DE GIETER, Sara, DE JONG, Jeroen, DE JONG, Simon B., DORENBOSCH, Luc, GHOREISHI GALUGAHI, Motahareh Alsatat, HACK-POLAY, Dieu, HOFMANS, Joeri, HORNING, Severin, KHUDA, Kudrat ..., VAN ZELST, Marino (2019). Manifesto for the future of work and organizational psychology. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(3), 289-299. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2019.1602041>

- BECKER, Björn, GOERKE, Laszlo, y HUANG, Yue (2024). Trade union membership and life satisfaction. *IAAEU Discussion Paper Series in Economics*, 0, 1-16. <https://hdl.handle.net/104197307864>.
- BERGAGNA, Elisa., FEDI, Angela, DE PICCOLI, Norma, GATTINO, Silvia, TARTAGLIA, Stefano, y MARTINI, Mara (2022). A membership for quality of life? The mediating effect of job satisfaction in unionized and non-unionized workers. *Československá psychologie*, LXVI (6), 631-644. <https://doi.org/10.51561/cpsych.66.6.631>
- BERKMAN, Lisa F. (1995). The role of social relations in health promotion. *Psychosomatic Medicine*, 57, 245-254.
- BLANCHFLOWER, David G., BRYSON, Alex, y COLIN, Green (2021). Trade unions and the well-being of workers. *British Journal of Industrial Relations*, 1-23. <https://doi.org/10.1111/bjir.12627>
- BLUSTEIN, David L. (2006). *The psychology of working: A new perspective for career development, counseling, and public policy*. Routledge.
- CARRIERE, Kevin R. (2020). Workers' rights are human rights: organizing the psychology of labor movements. *Current Opinion in Psychology*, 35, 60-64. <http://doi.org/10.1016/j.copsyc.2020.03.009>
- CARLSON, Dawn S., HUNTER, Emily M., FERGUSON, Merideth, y WHITTEN, Dwayne (2014). Work-family enrichment and satisfaction: Mediating processes and relative impact of originating and receiving domains. *Journal of Management*, 40(3), 845-865. <https://doi.org/10.1177/014920631141444>
- CHARMAN, Crawford, y OWEN, Ann L. (2014). Collective happiness: labour union membership and life satisfaction. *Applied Economics Letters*, 21(13), 924-927.
- CHAUDHURI, Manodip Ray, y NASKAR, Partha (2014). Job satisfaction: The eventual smidgeon for occupational consummation and contentment in profession. *Business y Economics Review*, 24(1), 73-83.
- CHAWLA, Ginni, SINGH, Tripti, SINGH, Rupali, y AGARWAL, Sonal (2018). Worker participation in union activities: a conceptual review. *Personnel Review*, 47(1), 206-226. <http://doi.org/10.1108/PR-09-2016-0253>
- COBBLE, Dorothy Sue (2007). *The sex of class: Women transforming American labor*. Cornell University Press.
- COSHOW, Suzanne M., y RADCLIFF, Benjamin (2009). Labor organization and the quality of life in the American states. In Amitava Krishna Dutt y Benjamin Radcliff (Eds.), *Happiness, economics and politics: Toward a multidisciplinary approach* (pp. 285-300). Edward Elgar.
- DALAL, Reeshad S., y CREDÉ, Marcus (2013). Job satisfaction and other job attitudes. En Kurt F. Geisinger et al. (Eds.), *APA handbook of testing and assessment in psychology* (Vol 1, pp. 675-691). American Psychological Association.
- DAVIS, Mark H., MORRIS, Marie Militana, y KRAUS, Linda A. (1998). Relationship-specific and global perception of social support: Associations with well-being and attachments. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(2), 468-481. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.74.2.468>
- DÍAZ, Darío, RODRÍGUEZ, Raquel, BLANCO, Amalio, MORENO, Bernardo, GALLARDO, Ismael, y DIERENDONCK, Dirk Van. (2005). Adaptación española Escalas de bienestar psicológico. *Psicothema*. 18(3), 572-577.
- DIENER, Ed (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542>

- DIENER, Ed, EMMONS, Robert, LARSEN, Randy, y GRIFFIN, Sharon (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75. [https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901\\_13](https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13)
- DOBSON, Mamie, y SCHNALL, Peter L. (2009). From stress to distress: The impact of work on mental health. En. Peter L. SCHNALL, Mamie DOBSON, & Ellen ROSSKAM (Eds.), *Unhealthy work: Causes, consequences, cures* (pp. 113-132). Baywood.
- ERIKSON, Robert (1996). Descripciones de la desigualdad: el enfoque sueco de la investigación sobre el bienestar. En Martha NUSSBAUM y Amartua SEN (comps.), *La calidad de vida* (pp. 101-120). F.C.E
- FLAVIN, Patrick, PACEK, Alexander C., y RADCLIFF, Benjamin (2010). Labor unions and life satisfaction: Evidence from new data. *Social indicators research*, 98, 435-449.
- FLAVIN, Patrick, y SHUFELDT, Gregory (2016). Labor union membership and life satisfaction in the United States. *Labor Studies Journal*, 41, 171-184. <http://dx.doi.org/10.1177/0160449X1143321>
- FREEMAN, Richard B., y MEDOFF, James L. (1984). *What do unions do?* Basic Books.
- FULLER, Jerry Brian, y HESTER, Kim (2001). A closer look at the relationship between justice perceptions and union participation. *Journal of Applied Psychology*, 86, 1096-1105. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.6.1096>
- GUMBRELL-McCORMICK, Rebecca (2022). Union democracy: A European perspective. *Labor Studies Journal*, 47(2), 170-179. <https://doi.org/10.1177/0160449X221096409>
- HAGEDORN, Jenn, PARAS, Claudia Alexandra, GREENWICH, Howard, y HAGOPIAN, Amy (2016). The role of labor unions in creating working conditions that promote public health. *American Journal of Public Health*, 106(6), 989-995. <https://doi.org/10.2105/AJPH.2016.303138>
- HIPP, Lena, y KOLINS GIVAN, Rebecca (2015). The unionization-Job satisfaction relationship - What do unions do? A cross-national reexamination of the relationship between unionization and job satisfaction. *Social Forces*, 94(1), 349-377. <https://doi.org/10.1093/sf/sov051>
- HOGLER, Raymond L., HUNT, Herbert G., y WEILER, Stephan (2015). Killing Unions with Culture: Institutions, Inequality, and the Effects of Labor's Decline in the United States. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 27, 63-79. <https://doi.org/10.1007/s10672-014-9257-y>
- HOPPOCK, Robert (1935). *Job satisfaction*. Harper.
- HOUSE, James S., LANDIS, Karl R., y UMBERSON, Debra (1988). Social relationships and health. *Science*, 241, 540-545. <https://doi.org/10.1126/science.3399889>
- ISAAC, Larry, y CHRISTIANSEN, Lars (2002). How the civil rights movement revitalized labor militancy. *American Sociological Review*, 67, 722-746. <https://doi.org/10.2307/3088915>
- JUDGE, Timothy A., y KAMMEYER-MUELLER, JohnD. (2012). General and specific measures in organizational behavior research: Considerations and recommendations for researchers. *Journal of Organizational Behavior*, 33(2), 161-174. <https://doi.org/10.1002/job.764>
- JUDGE, Timothy A., y KLINGER, Ryan (2008). Job satisfaction: Subjective well-being at work. En Michael Eid y Randy J. Larsen (Eds.), *The science of subjective well-being* (pp. 393-413). Guilford Press.
- KALLEBERG, Arne L., RESKIN, Barbara F., y HUDSON, Ken (2000). Bad jobs in America: Standard and nonstandard employment relations and job quality in the United States. *American Sociological Review*, 65, 256-278. <https://doi.org/10.1177/000312240006500206>

- KEYES, Ralph (1985). *Chancing it: Why we take risks*. Brown.
- KEYES, Corey, RYFF, Carol, y SHMOTKIN, Dov (2002). Optimizing well-being: the empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 1007-1022. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.82.6.1007>
- KIRTON, Gill (2017). From a woman's place is in her union to strong unions need women: Changing gender discourses, policies, and realities in the union movement. *Labour and Industry*, 27, 270-283 <http://dx.doi.org/10.1080/10301763.2017.1406175>.
- LAROCHE, Patrice (2016). A meta-analysis of the union-job satisfaction relationship. *British Journal of Industrial Relations* 54(4), 709-741. <https://doi.org/10.1111/bjir.12193>
- LEE, Yong-Woo (2022). Trade union workers' life satisfaction in South Korea. *Applied Research in Quality of Life*, 17, 277-298. <https://doi.org/10.1007/s11482-020-09892-5>
- LEE, Nagyong, SUNG, Hyeju, KIM, Ji Huam, PUNNETT, Laura, y KIM, Seung-Sup (2017). Perceived discrimination and low back pain among 28,532 workers in South Korea: effect modification by labor union status. *Social Science and Medicine*, 177, 198-204. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2017.01.057>
- LEIGH, J. Paul, y CHAKALOV, Bozhidar (2021). Labor unions and health: A literature review of pathways and outcomes in the workplace. *Preventive Medicine Reports*, 24, 101502. <https://doi.org/10.1016/j.pmedr.2021.101502>
- LOTT, Bernice (2014). Social class myopia: The case of Psychology and Labor Unions. *Analysis of Social Issues and Public Issues*, 14(1), 261-280. <http://doi.org/10.1111/asap.12029>
- MALINOWSKI, Beth, MINKLER, Meredith, y STOCK, Laura (2015). Labor unions: a public health institution. *American Journal of Public Health*, 105(2), 261-271. <https://doi.org/10.2105/AJPH.2014.302309>
- MANN, Eric (2011). *Ten reasons protecting unions is a life-and-death issue*. TruthOut. <http://www.truth-out.org/news/item/1239:ten-reasons-protecting-unions-is-a-life-anddeath-issue>
- MARTÍNEZ TUR, Vicente, RAMOS LÓPEZ, José, y MOLINER, Carolina (2015). *Psicología de las organizaciones*. Síntesis.
- MASLOW, Abraham (1968). *Toward a psychology of being*. Van Nostrand.
- MELLOR, Steven (2017). Confidence at work and individualism-collectivism: an empirical demonstration of the distinctiveness of American union employees. *Current Psychology*, 38, 542-555. <http://dx.doi.org/10.1007/s12144-017-9636-2>
- PACEK, Alexander C. (2009). Politics and happiness: An empirical ledger. En Amitava Krishna DUTT y Benjamin RADCLIFF (Eds.). *Happiness, economics and politics: Toward a multidisciplinary approach* (pp. 231-255). Edward Elgar.
- PAVOT, William, DIENER, Ed, COLVIN, C. Randall, y SANDVIK, Ed (1991). Further validation of the Satisfaction With Life Scale: Evidence for the cross-method convergence of well-being. *Social Indicators Research*, 28, 1-20. [https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5701\\_17](https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5701_17)
- PEETZ, David (2012). Does industrial relations policy affect productivity? *Australian Bulletin of Labour*, 38(4), 268-292.
- RADCLIFF, Benjamin (2005). Class Organization and Subjective Well-Being: A Cross-National Analysis. *Social Forces*, 84(1), 513-530. <https://doi.org/10.1353/sof.2005.0118>
- RAYMO, James M., WARREN, John R., SWEENEY, Megan, HAUSER, Robert M., y HO, Jeong-Hua (2011). Precarious employment, bad jobs, labor unions, and early retirement. *The Journal of Gerontology: Series B*, 66, 249-259. <https://doi.org/10.1093/geronb/gbq106>

- ROGERS, Carl (1951). *Client-centered therapy*. Houghton Mifflin.
- ROSEN, Hjalmar, y STAGNER, Ross (1980). Industrial/organizational psychology and unions: A viable relationship? *Professional Psychology*, 11, 477-483. <http://doi.org/10.1037/0735-7028.11.3.477>
- ROSENBERG, J (2009). Organized labor's contribution to the human services: Lessons from the past and strategies for the future. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 24, 113-124. <https://doi.org/10.1080/15555240902849057>
- RYFF, Carol (1989a) Scale of Psychological Well-being. The structure of Psychological well-being revisited. *Journal of personality and social psychology*, 69, 719-727.
- RYFF, Carol (1989b). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- RYFF, Carol, y KEYES, Corey (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 719-727.
- RYFF, Carol, y SINGER, Burton (1998). The contours of positive health. *Psychological Inquiry*, 9(11), 1-28 [https://doi.org/10.1207/s15327965pli0901\\_1](https://doi.org/10.1207/s15327965pli0901_1)
- RYFF, Carol, y SINGER, Burton (2002). From social structure to biology. En C. Snyder y Shane. López (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 63-73). Oxford University Press.
- SALOTTI, P. (2006). Estudio sobre estrategias de afrontamiento y bienestar psicológico en una muestra de adolescentes de Buenos Aires. Universidad de Belgrano.
- SAMI, Waleed Y. (2022). *Labor Union Affiliation and its Influence on Psychological Well-Being and Depression*. Virginia Commonwealth University.
- SCHLETT, Christian, y ZIEGLER, Rene (2014). Job emotions and job cognitions as determinants of job satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 74-89. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.11.005>
- SHARP, Kathleen (2011). Redefining the union boss. The New York Times. Obtenido de <http://www.nytimes.com/2011/11/20/business/women-are-becoming>
- SHIN, D.C., y JOHNSON, D.M. (1978). Avowed happiness as an overall assessment of the quality of life. *Social Indicators Research*, 5, 475-492.
- SMITH, Patricia. C., KENDALL, Lorne M., y HULIN, Charles L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Rand McNally.
- SWEETMAN, Joseph (2018). When similarities are more important than differences: Politically Black Union members experiences of racism and participation in union leadership. *Journal of Social Issues*, 74, 244-264. <http://dx.doi.org/10.1111/josi.12267>.
- TERRIQUEZ, Veronica (2011). Schools for democracy: labor union participation and Latino immigrant parents' school-based civic engagement. *American Sociological Review*, 76, 581-601. <https://doi.org/10.1177/0003122411414815>
- THIEL, Marcel (2019). Trade union research from the standpoint of the subject: Worker's collective action from the perspective of Critical Psychology. *Annual Review of Critical Psychology*, 16, 1258-1281.
- ULACIA, Imanol, SMITH-ETXEBERRIA, Klara, y BELDARRAIN-DURANDEGUI, Angel (2022). Applying Work and Organizational Psychology in the field of labor relations. Exploratory study in trade unions in the Basque Country. *Social Sciences*, 11(570), 1-13. <https://doi.org/10.3390/socsci11120570>
- ULACIA, Imanol (2024). El surgimiento de una genuina psicología organizacional sindical. En Carlos Piñeiro (Ed.), *Desafíos contemporáneos en los entornos laborales* (pp. 49-62). Pirámide.



- WEISS, Howard M. (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*, 12, 173-194. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(02\)00045-1](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(02)00045-1)
- WOLFRAM, Hans-Joachim, y GRATTON, Lynda (2014). Spillover between work and home, role importance and life satisfaction. *British Journal of Management*, 25(1), 77-90. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2012.00833.x>
- ZICKAR, Michael J. (2004). An analysis of industrial-organizational psychology's indifference to labor unions in the United States. *Human Relations*, 57(2), 145-167. <https://doi.org/10.1177/001872670404292>
- ZWEIG, Michael (2004). *What's class got to do with it? American society in the twenty-first century*. Cornell University Press.